

Onderzoek leergang ‘Community leren’

Beschrijvende resultaten interviews deelnemers leergangen

Onderzoekers

Elise Eshuis

Miriam Cents-Boonstra

Lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs

Team Comenius Leadership Fellow

Marika Lammers

Nitie Mardjan

Aldo van Duivenboden

Kris Holkenborg

Saxion OSS | OnderwijsInnovatie Hub

E-mail: onderwijsinnovatiehub.oss@saxion.nl

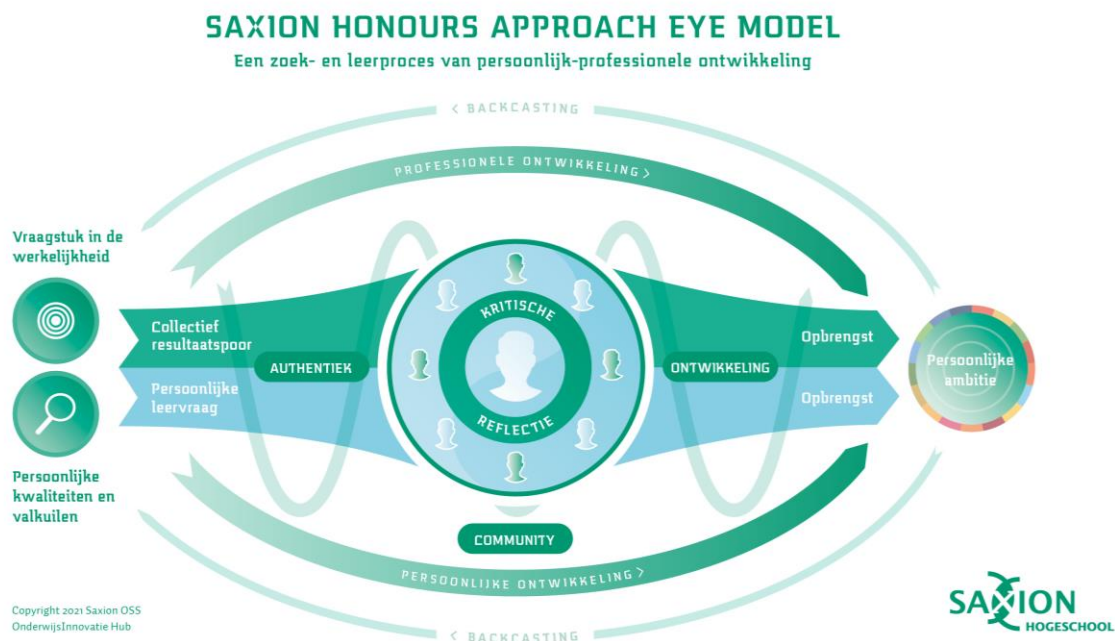
Februari 2022

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Doelstelling	4
Samenvatting resultaten	5
Meest gewaardeerde aspecten en mogelijk ervaren belemmeringen van de leergang	5
Wijze van toepassing van elementen uit het Eye-model in de leergang.....	6
Persoonlijke leervragen van de deelnemers	7
Opbrengsten deelname aan de leergang.....	7
Invloed van deelname aan de leergang op de motivatie van deelnemers	7
Coaches	8
Toepassing van elementen uit de leergang in eigen (onderwijs)praktijk.....	8
Aandachtspunten voor doorontwikkeling	9
Referenties	10

Inleiding

Al ruim tien jaar wordt in een breed scala aan Top Talent programma's honoursonderwijs vormgegeven aan de hand van de *Saxion Honours Approach*, dat gebaseerd is op vier pijlers: *community leren*, *authentiek leren*, *kritische reflectie* en *persoonlijk, professionele ontwikkeling*. Voor meer informatie over de inhoud en studentwaardering ten aanzien van deze pijlers zie Holterman-Nijenhuis et al. (2021). Vanuit positieve ervaringen met de *Saxion Honours Approach* en gestuurd door vragen van docenten (Hoe pas ik de elementen uit het Saxion Honours Approach model toe in regulier onderwijs?; Hoe zorg ik ervoor dat de elementen in balans zijn en dat ze elkaar versterken, zodat er een leer-community ontstaat waarin studenten zelf de regie nemen in het leerproces?) zijn leergangen ontwikkeld, waarbij de pijlers uit de *Saxion Honours Approach* zijn gerangschikt en geïntegreerd in een leerproces. Hieruit is het Saxion Honours Approach Eye-model ontstaan (zie Figuur 1).



Figuur 1. *Saxion Honours Approach Eye-model*

Het Eye-model biedt een zoek- en leerproces dat voor elk gewenst vraagstuk ingezet kan worden en verloopt in zes opeenvolgende stappen:

1. **Kennismaking** - Een belangrijk onderdeel is dat de persoonlijke kwaliteiten, valkuilen en ambities van elke deelnemer aan de leer-community in kaart worden gebracht. Dat gebeurt gezamenlijk: de groep vormt een spiegel voor het individu
2. **Missiebepaling: individueel en groep** - Op basis van de persoonlijke ambities en de daaruit voortkomende missies van individuele deelnemers, formuleren zij een gemeenschappelijke missie waar ze aan werken gedurende het proces.
3. **Elke deelnemer bepaalt zijn individuele leervraag** - iedere deelnemer formuleert aan de community een persoonlijke leervraag waaraan wordt gewerkt gedurende de looptijd van het project.
4. **Van gemeenschappelijke missie naar doel** - Op basis van de gemeenschappelijke missie wordt een gezamenlijk doel geformuleerd (zie collectief resultaatspoor in Figuur 1). Het uitgangspunt is dat er gewerkt wordt aan een inspirerend doel dat past bij de persoonlijke ambities van de deelnemers (stap 2).
5. **Reflectieve monitoring** - Gedurende het project vindt er regelmatig afstemming en reflectie plaats aan de hand van de feitelijke casuïstiek (ervaringen) die zich voordoet tijdens het project.
6. **Opbrengsten** - Onderscheidend van een meer regulier samenwerkingscollectief, is onder meer het belang van het periodiek vaststellen van leeropbrengst. Aan het einde van het project, als de beschikbare tijd is verstreken, wordt deze opbrengst vastgesteld zowel ten aanzien van het collectieve resultaatspoor (het project) als de persoonlijke leervraag. Daarmee kan worden besloten een volgende leerperiode in te gaan, desgewenst in een nieuwe samenstelling.

Voor een uitgebreidere toelichting op het Eye-model, zie beschrijving [Honours Approach Eye-model](#).

Doelstelling

Aan de hand van het Eye-model is een leergang ontwikkeld voor opbouwfasen van diverse learning communities. Voor een uitgebreidere toelichting op de leergang, zie beschrijving [Leergang 'community leren'](#). Er zijn leergangen ontwikkeld voor diverse doelgroepen. Op basis van intakegesprekken zijn onder leiding van twee docentcoaches groepen

samengesteld van maximaal 12 deelnemers die acht keer een dagdeel verspreid over een looptijd van een half jaar zijn samengekomen.

Om inzicht te krijgen in hoe deelname aan de leergang is ervaren, zijn interviews afgenomen bij deelnemers (twee per leergang) van drie verschillende leergangen die gericht waren op verschillende doelgroepen: train-de-trainer (toekomstige trainers), AGZ (voornamelijk docenten), SMO (managers).

Meer specifiek hadden de interviews als doel inzicht te geven in:

- Meest gewaardeerde aspecten en mogelijk ervaren belemmeringen van de leergang
- Wijze van toepassing van elementen uit het Eye-model in de leergang
- Persoonlijke leervragen van de deelnemers
- Opbrengsten deelname aan de leergang
- Invloed van deelname aan de leergang op de motivatie van deelnemers
- Rol van de coach
- Toepassing van elementen uit de leergang in eigen (onderwijs)praktijk
- Aandachtspunten voor doorontwikkeling

Onderstaande beschrijving geeft een beknopte samenvatting op deze punten.

Samenvatting resultaten

Meest gewaardeerde aspecten en mogelijk ervaren belemmeringen van de leergang

Veel van de opmerkingen die de geïnterviewden maakten over wat ze vooral hebben gewaardeerd in de leergang hebben te maken met *aandacht voor iedereen als persoon*. Met name door de managers die deelnamen aan de SMO leergang werd aangegeven dat het heel mooi was hoe ze elkaar *echt beter*

“Maar allereerst, wie ben je nou eigenlijk als persoon? Dat vond ik zelf heel verhelderend; door je vizier niet meteen te richten op het tweede spoor, maar eerst terug te gaan naar jezelf. Naar wie ben je nou eigenlijk? En wat is jouw rol als coach als persoon? En het één heeft zoveel met het ander te maken, dat is eigenlijk de basis gebleken van die hele praktijkleergang. Dat vond ik heel verfrissend om daar zo naar te kijken.”

hebben leren kennen en iets *blijvends met elkaar hebben opgebouwd*. Verder gaven deelnemers aan te waarderen dat er *snel openheid* werd gecreëerd en er *interesse zonder oordeel* was. Naast het persoonlijk contact maken en de oprechte interesse werd ook de *ruimte in het programma* zeer gewaardeerd. Er was een mooie *balans tussen sturing en*

vrijlating door de coaches, waarbij inzichten ontstonden door *regelmatig te vertragen*. Ook de inzet van diverse werkvormen waarbij *persoonlijke talenten en kwaliteiten centraal* en betrokken werd vanuit *ervaringen* werd gewaardeerd. Zie [platform 'online community building'](#) voor voorbeelden van werkvormen.

“De wijze waarop de leergang was ingericht; waarin eerst iets gaat doen en vanuit de ervaring gaat kijken naar wat er is gebeurd, wat maakt dat dit gebeurde en wat de impact daarvan is. Dat is een hele goede. Ik ben iemand die vaak echt wel uit het hoofd redeneert; je wordt af en toe wordt gedwongen om een andere ingang te pakken.”

Door twee geïnterviewden werd aangegeven dat er naar hun mening *soms te diep werd ingegaan op persoonlijke aspecten*, wat soms als ongemakkelijk en niet altijd als even zinvol werd ervaren. Ze noemden hierbij het risico dat daardoor sommige mensen zouden kunnen afhaken. Daarnaast werd benoemd dat er soms *meer gestuurd* zou kunnen worden als bepaalde deelnemers *dominant gedrag* vertonen, maar daarbij werd de kanttekening geplaatst dat het wellicht ook de verantwoordelijkheid van de groep is om elkaar hierop aan te spreken.

Wijze van toepassing van elementen uit het Eye-model in de leergang

Bijna alle geïnterviewden noemden als voornaamste element van het Eye-model dat zij terug zagen in de leergang *de verwevenheid van hun persoonlijke ontwikkeling met het collectieve doel* en daarbij de *noodzaak voor een continue dialoog*.

“Dus de ontwikkeling van het individu en de ontwikkeling van het collectief, dat het eigenlijk even belangrijk is. En dat is dus ook hetgeen wat ik hier onder andere heb geleerd, dat je zowel op persoonlijk vlak als collectief vlak ervaringen opdoet en daar met een groep op reflecteert, met name door in dialoog te gaan met elkaar. En dat was in onze groep soms heel lastig, dat is ook iets wat je echt moet leren. En op basis van die reflectie kom je tot het punt dat je zelf of als groep ziet: hier moeten we iets/niets mee, hoe ga ik dat dan doen? Het vervolgens weer reflecteren op die gedragsverandering zorgt voor een continue ontwikkelingsslag die je gedurende de rest van je leven moet maken.”

In het specifiek doorvragen naar de belangrijkste waargenomen aspecten van het Eye-model, hadden antwoorden met name betrekking op een *veilige leeromgeving* en *collectief leren*.

Veilige omgeving: ondanks dat dit vanwege de online setting soms als lastig werd ervaren, was de toon vanaf de eerste dag gezet en was er in de verschillende leergangen over het algemeen sprake van een *oprechte interesse en gelijkwaardigheid* en een hoog *commitment onder de deelnemers*. In sommige leergangen werden *gezamenlijke afspraken* gemaakt, al gaf één geïnterviewde aan het idee te hebben dat het commitment soms (onterecht) in twijfel werd getrokken, hetgeen niet als erg respectvol werd ervaren.

Collectief leren: Met name de geïnterviewden van de SMO leergang gaven aan het bij aanvang best een uitdaging was om gezamenlijk tot een collectief doel te komen. Dit werd vooral ondersteund doordat er aangestuurd werd op het *zetten van opeenvolgende, concrete kleine stappen*.

Persoonlijke leervragen van de deelnemers

De persoonlijke leervragen liepen zeer uiteen: van leren meer geduld te hebben voor wat er onderweg gebeurt tot leren verbinden, leren wat rust is, leren om een meer open mind te hebben en niet enkel alles rationeel te benaderen.

Opbrengsten deelname aan de leergang

De geïnterviewden gaven aan veel geleerd te hebben van hun deelname aan de leergang. Voorbeelden van wat hier genoemd werd is het *inzicht in het belang van het proces* en het *stilstaan bij wat je waardeert in anderen*. Ook werd genoemd dat het veel oplevert om

“Je bent hoe dan ook aan het ontwikkelen, al ben je nog niet bij het eindpunt. Juist het onderweg zijn is heel belangrijk. En ook dat iedereen waarmee samenwerkt zijn eigen betekenisgeving heeft en het ook goed is om die te onderzoeken. Daardoor wordt de opbrengst rijker. Dat maakt dat het een gezamenlijk proces wordt en het meerwaarde heeft dat je het samen doet.”

dit *proces eerst als zelf docent te doorlopen zodat je weet wat je straks van je studenten verwacht*. Tot slot werd aangegeven dat deelname aan de leergang tot *inzicht en bewustwording heeft geleid ten aanzien van het eigen handelen*. Daarnaast benadrukte een enkele geïnterviewde het belang van het deel uitmaken van een community, maar gaf aan ook geleerd te hebben dat je daarbij *nooit je eigen normen, waarden en behoeften uit het oog hoeft te verliezen*.

Invloed van deelname aan de leergang op de motivatie van deelnemers

Voor wat betreft invloed op motivatie zijn deelnemers – in lijn met de zelfdeterminatietheorie (Ryan & Deci, 2000) – specifiek bevraagd op de mate waarin deelname aan de leergang hun behoefte aan autonomie, competentie en verbinding heeft ondersteund. Geïnterviewden gaven aan dat deelname aan de leergang een *belangrijke bijdrage* heeft geleverd aan de *behoefte naar competentie en verbinding* en in mindere mate aan die die van autonomie. Dat laatste was voornamelijk het geval omdat ze aangaven al heel autonoom te werken. Een

doorslaggevend aspect in de bevordering van competentie en verbinding was het *leren van de reflectie en feedback van anderen* en het *oprecht oog hebben voor elkaar*.

“Om feedback te krijgen van mensen die jou alleen maar van af en toe kennen en je nu dus beter hebt leren kennen is heel waardevol, dat voegt iets toe. Je kent jezelf, je weet hoe je dingen doet. Maar als je feedback krijgt en zij dit ook zien, dan is dit dus blijkbaar wel iets wat mij kenmerkt en opvalt bij mij. En dat is af en toe prettig; dat je vanuit andere, soms minder bekende perspectieven feedback krijgt.”

Coaches

“Ik vond het vooral interessant als het wat spannend werd en ze dan toch durfden te confronteren of een hele andere kant te lieten zien; het ongemak wat organiseren. Ik denk dat dat echt belangrijk is. Ook dat ze de bedoelingen van de werkvormen vrij scherp hadden, zonder dat wij precies wisten welke kant het op ging.”

Met betrekking tot de coaches werd benadrukt dat hun *rol van groot belang* is. Geïnterviewden waardeerden het feit dat er *meerdere coaches* waren met ieder hun *eigen perspectief en frisse blik*. Daarnaast werd aangegeven dat ook zij zich *kwetsbaar opstelden*, maar soms ook bewust op de achtergrond aanwezig waren. Daarnaast werd genoemd dat ze desondanks *durfden te confronteren* en daarbij de *bedoeling van de opdrachten scherp* hadden.

“Hoe meer de coach op de achtergrond is, hoe beter hij zijn werk doet. Het is eigenlijk tegenstrijdig, maar het gaat erom dat ze op de juiste momenten weten te sturen.”

Toepassing van elementen uit de leergang in eigen (onderwijs)praktijk

De geïnterviewden spraken enthousiast over toepassing van elementen uit de leergang in hun praktijk en het belang om deel uit te maken van een dergelijke community. Vanuit de SMO leergang is voor het voltallig SMO een tweedaagse ontworpen, een soort mini leergang. Hierbij hebben ze hun collega leidinggevendenden meegenomen in de meerwaarde van de leergang, waarbij er op een andere manier het gesprek met elkaar wordt aangegaan. Ze gaven aan dat dat heeft geleid tot een verdere versterking van hun (gezamenlijke) gevoel van autonomie.

De overige geïnterviewden gaven aan aspecten van de leergang mee te nemen naar hun studenten. Zo combineert iemand elementen van het Eye-model in de praktijk, zijn er plannen om zelf iets soortgelijks op te zetten binnen een academie en worden de gebruikte werkvormen en inzichten ingezet bij coaching van nieuwe Saxion collega's en studenten. Hierbij worden elementen meegenomen die de deelnemers zelf als zeer waardevol hebben

ervaren, zoals het faciliteren van een *veilige omgeving*, het starten vanuit en steeds terugkeren naar de *leervragen*, geen oordeel hebben en *ruimte houden* om in te spelen op wat er in de groep gebeurt.

“Het maakt niet uit op welke manier, het gaat erom wat je wilt bereiken en dat je de vaste zaken een beetje loslaat. Dat is afhankelijk van de dynamiek in zo’n groep. Dat gevoel had ik al, maar dat is nu ook weer een mooie bevestiging geweest, name in de context van de thuisgroepen, waar ik onderdelen van deze leergang inzet.”

Aandachtspunten voor doorontwikkeling

Een aantal van de geïnterviewden gaven het belang aan van het schetsen van de juiste verwachtingen bij de intake; om daar de doelstelling van de leergang te introduceren en aan te geven dat – zoals de leergang in dit geval werd vormgegeven – het geen dichtgetimmerd programma betreft. Ook wordt ingezien dat als je zelf als coach in een leergang of community optreedt, het van belang is verwachtingen tijdig te communiceren.

Deelname aan een leergang kan best wat vragen van deelnemers, waarbij in de gehanteerde opzet het risico bestaat dat niet alle mensen de meerwaarde zien en de aanpak niet doelgericht vinden en daardoor afhaken. Hierbij wordt aangegeven dat het van belang is om deelnemers alleen mee te nemen als ze gemotiveerd zijn en open voor staan voor deelname, aangezien de ervaring is dat deze manier van werken (nog) niet door iedereen prettig wordt bevonden. Door een aantal van de geïnterviewden wordt in dit kader ook de link gelegd met studenten; wellicht is het (nog) niet passend voor alle studenten of hebben met name eerstejaars studenten nog meer moeite om bijvoorbeeld competenties te koppelen aan alledaagse zaken en vakinhoud. Hierbij wordt aandacht gevraagd voor opbouw van learning communities over de tijd, waarbij niet gelijk van eerstejaars hetzelfde verwacht hoeft te worden als van derde- of vierdejaars en waarbij geprobeerd wordt curriculumonderdelen te koppelen aan persoonlijke ontwikkeling en het belang hiervan aan te geven.

Referenties

- Holterman-Nijenhuis, S. S. M., Scheper-Pullen, A. G., Eshuis, E. H., Visscher-Voerman, I., & Lammers, M. T. (2021). Studentwaardering honoursonderwijs over vijf jaren: Een inspiratie voor het reguliere onderwijs. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 39(3/4), 45-59.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.